

## **Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Syariah di Kota Samarinda**

**Khairul Rizal**

IAIN Samarinda

[khairulr03@gmail.com](mailto:khairulr03@gmail.com)

**Parno**

IAIN Samarinda

[agt122005@gmail.com](mailto:agt122005@gmail.com)

**Kokom Komariyah**

IAIN Samarinda

[kokom.komariah76@gmail.com](mailto:kokom.komariah76@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research aims to find out how much religious understanding, Islamic work ethic, discipline, responsibility, and education affect the professionalism of performance in sharia insurance employees in Samarinda City. The research method used in this study is quantitative research, with a population of 16 respondents from 3 Islamic insurance companies in Samarinda and all employees became respondents. The data instruments used in this study are validity test with product moment correlation formula, reliability test, classic assumption test, with analysis of multiple linear regression test data, partial test (t test), and f test, where to see the effect that occurs between variables free, religious understanding, Islamic work ethic, discipline, responsibility, and education (X) with dependent variable on employee performance (Y).*

*The results of this study indicate data analysis, religious understanding variables, Islamic work ethic, and education do not have a significant effect on the professionalism of employee performance. While the discipline and responsibility variables have a significant influence on the professionalism of employee performance. Then the variables of religious understanding, Islamic work ethic, discipline, responsibility, and education together (simultaneously) have a significant effect on the professionalism of employee performance.*

**Keywords:** *Religious Understanding, Islamic Work Ethic, Discipline, Responsibility, Education, Employee Performance Professionalism.*

## **PENDAHULUAN**

Faktor sumber daya manusia merupakan fakta dinamika yang memerlukan pengelolaan yang tepat, dikarenakan penentuan sumber daya manusia akan berpengaruh dalam mewujudkan atau menciptakan kesuksesan untuk mencapai sasaran dan tujuan sebuah organisasi. Dan dibutuhkan individu yang cakap, handal, dan profesional dalam menyelaraskan visi dan misi organisasi.

Keberhasilan yang dicapai sebuah organisasi itu dikarenakan sumber daya manusia mampu melaksanakan dan mengerahkan segala kemampuan yang ada untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinstruksikan kepadanya. Alfa Shafissalam dan Misbahuddin Azzuhri (2013) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dibutuhkan beberapa upaya pendekatan seperti psikologi dan organisasi, budaya serta agama (Shafissalam & Azzuhri, 2013).

Peran yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan adalah dari dirinya sendiri. Saat ia memiliki semangat bekerja yang baik akan menimbulkan pengaruh positif pada lingkungannya, dan memberikan manfaat untuk sekitarnya yang kemudian hasil dari kinerjanya dapat membawa peningkatan mengarah pada perbaikan dan ia mampu menyeimbangkan antara ide atau gagasan yang diberikan serta semangat bekerja yang dilakukannya dengan tidak bertentangan dengan aturan agama yang biasa dilakukannya sehari-hari.

Jadi setiap muslim bekerja bukan hanya sekedar bekerja, hanya sekedar mencari gaji, atau hanya dijadikan bahan kesombongan semata, tetapi bekerja secara profesional juga harus didasari dengan kebijaksanaan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Sutisna

(2013), menjelaskan bahwa sikap tanggung jawab merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para pekerja (Sutisna, 2013).

Berdasarkan judul yang diteliti yaitu pengaruh pemahaman keagamaan, etos kerja Islam, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendidikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan pada perusahaan asuransi syariah di Kota Samarinda, maka peneliti mencantumkan penelitian terdahulu berupa skripsi atau jurnal sebagai acuan dalam melakukan penelitian skripsi.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas kinerja karyawan telah banyak dilakukan (Amrullah, 2017; Dewi, I Wayan Suwendra, & Ni Nyoman Yulianthini, 2016; Ismail, I, & Tamsah, 2018; Pamungkas, Hamid, & Prasetya, 2017; Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018; Sulisty, Minarsih, & Warsa, 2016; Yuniarti & Suprianto, 2018), namun penelitian-penelitian tersebut belum ada yang membahas mengenai pengaruh tanggung jawab dan pemahaman keagamaan terhadap kinerja karyawan di perusahaan asuransi. Sehingga, penulis berminat untuk mengangkat pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan Asuransi di Samarinda.

## **LANDASAN TEORI**

Dalam pandangan Islam, bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk dikhirat nanti. Karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi maka *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa). Nilai-nilai spiritual itu memberikan

motivasi untuk senantiasa bekerja, berusaha, dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang Muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas). Firman Allah:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ  
تَعْمَلُونَ

Artinya :

“Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukminin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S. al-Taubah, 105)

Adapun indikator pemahaman keagamaan diantaranya yaitu, bekerja untuk mencari ridho Allah Swt, bekerja sebagai bagian dari ibadah, bekerja bebas dari kepentingan pribadi, pamrih dan ria, bekerja tidak dilakukan karena ingin pujian, penghargaan dan rasa ingin dihormati, dan selalu bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah Swt.

Menurut Asifudin (2004), etos kerja Islam adalah merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Adapun yang dimaksud etos kerja Islami dalam penelitian ini adalah watak/karakter dan kebiasaan kerja orang Islam yang terpancar dari aqidah Islamiyah yang berkenaan dengan kerja sebagai sikap mendasar dalam dirinya dalam menjalankan kewajibannya bekerja sebagai makhluk Allah pada khususnya dan makhluk sosial pada umumnya (Asifudin, 2004). Seperti Firman Allah Swt. QS. Mujadillah ayat 11:

أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ  
فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعِ  
اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ  
بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:

“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Adapun indikator dari etos kerja Islam menurut Asifudin; Kerja merupakan penjabaran dari aqidah; Kerja dilandasi ilmu; Kerja meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya (Asifudin, 2004)

Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pendukung adalah kesadaran dan keinsyafan terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi sulit bagi perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya.

Menurut Veithzal Rivai (2013), disiplin memiliki beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, antara lain: Kehadiran; Ketaatan dalam peraturan kerja; Tingkat kewaspadaan tinggi; Bekerja etis. (Rivai, 2013)

Tanggung jawab (Mustari, 2011) adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, Negara, dan Tuhan.

Adapun ciri-ciri (indikator) orang yang bertanggung jawab ialah:

- a) Memilih jalan lurus
- b) Selalu memajukan diri sendiri
- c) Menjaga kehormatan diri
- d) Selalu waspada
- e) Memiliki komitmen pada tugas
- f) Mengakui semua perbuatannya
- g) Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya
- h) Menepati janji
- i) Melakukan tugas dengan standar yang baik.

Suprihanto (2001) menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Menurut Tirtarahardja (2005), dimensi tingkat pendidikan terdiri dari; Jenjang pendidikan; Kesesuaian jurusan; Kompetensi

Profesionalitas secara garis besar merupakan kata sifat yang berarti karakter kerja seseorang dalam menekuni profesinya atau juga kemampuan untuk bertindak secara profesional.

Kinerja secara umumnya adalah sebuah proses, hasil dari sebuah pekerjaan atau sebuah proses bagaimana sebuah pekerjaan dalam mencapai hasil kerja. Adapun yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan

mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Adapun indikator profesionalitas kinerja karyawan, antara lain kualitas; Kuantitas; penggunaan waktu dalam bekerja; dan kerjasama dengan orang lain.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) yang mengambil lokasi di beberapa lembaga asuransi syariah yang ada di Kota Samarinda. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif (Badri, 2012). Dalam penelitian ini, diketahui bahwa responden kurang dari 100 orang. Jika jumlah objeknya kecil (kurang dari 100 orang) sebaiknya menggunakan sampel total (sensus) atau penelitian populasi, artinya semuanya dijadikan objek penelitian.

Dalam mengumpulkan data dilapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu observasi, dokumentasi, dan angket. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket Skala Likert.

Instrumen dalam penelitian menggunakan *Method of Succesive Interval*, Uji Validitas dan Realibilitas. Dan dalam menganalisis data menggunakan teknik uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji t dan uji F.

Hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0$ : terdapat pengaruh pemahaman keagamaan, etos kerja Islam, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendidikan yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan pada perusahaan asuransi syariah di Samarinda

$H_0$ : variabel etos kerja Islam yang paling berpengaruh terhadap profesionalitas kinerja karyawan pada perusahaan asuransi syariah di Samarinda.

H<sub>0</sub>: terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pemahaman keagamaan, etos kerja Islam, disiplin, tanggung jawab, dan

pendidikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan pada perusahaan asuransi syariah di Samarinda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	3.396	2.094		1.622	0.136
Pemahaman Keagamaan (X1)	0.250	0.144	0.223	1.738	0.113
Etos Kerja Islami (X2)	-0.045	0.155	-0.057	-0.288	0.779
Kedisiplinan (X3)	0.378	0.091	0.626	4.174	0.002
Tanggung Jawab (X4)	0.755	0.153	.0.864	4.930	0.001
Pendidikan (X5)	-0.443	0.097	-0.698	-4.562	0.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat dibuat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3.396 + 1.738 PK + (-0.288) EK + 4.174 K + 4.930 TJ + (-4.562) P + 0,01$$

Yang artinya:

- Nilai Konstan ( $\beta_0$ ) diartikan bahwa ketika  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 3,396.
- Nilai koefisien regresi variabel PK ( $X_1$ ) = 1.738 artinya jika variabel  $X_1$  mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 1.738.

- Nilai koefisien regresi variabel etos kerja Islam ( $X_2$ ) = (-0.288) artinya jika variabel  $X_2$  mengalami

peningkatan 1 satuan sedangkan,  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami penurunan sebesar - 0.288.

- Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan ( $X_3$ ) = 4.174 artinya jika variabel  $X_3$  mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan,  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_4$  dan  $X_5$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 4.174.
- Nilai koefisien regresi variabel tanggung jawab ( $X_4$ ) = 4.930 artinya jika variabel  $X_3$  mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan,  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_5$  konstan atau tidak ada

atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 4.930.

- f. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan ( $X_5$ ) = -4.562 artinya jika

variabel  $X_3$  mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan,  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$  konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar -4,562.

## Uji F

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
(Constant)	3.396	2.094		1.622	0.136
Pemahaman Keagamaan (X1)	0.250	0.144	0.223	1.738	0.113
Etos Kerja Islami (X2)	-0.045	0.155	-0.057	-0.288	0.779
Kedisiplinan (X3)	0.378	0.091	0.626	4.174	0.002
Tanggung Jawab (X4)	0.755	0.153	.0.864	4.930	0.001
Pendidikan (X5)	-0.443	0.097	-0.698	-4.562	0.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara lima variabel bebas yaitu pemahaman keagamaan ( $X_1$ ), etos kerja Islam ( $X_2$ ), kedisiplinan ( $X_3$ ), tanggung jawab ( $X_4$ ), dan pendidikan ( $X_5$ ) terhadap variabel terikat yaitu profesionalitas kinerja karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama sehingga dapat diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Dalam pengambilan keputusannya, apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai sig 0,05, maka dapat dikatakan seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan pada tabel 2, dapat disimpulkan dalam pengujian secara simultan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  terhadap  $Y$ , diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 22,144 dengan nilai probabilitas (sig)=0,05. Maka nilai  $F_{hitung}(22,144) > F_{tabel}(2,85)$ , dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,00 < 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima, berarti dapat disimpulkan variabel pemahaman keagamaan, etos kerja Islam, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan ( $Y$ ).

Uji t

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Reg.	81.24	5	16.25	22	.00 <sup>b</sup>
Residual	7.34	10	0.73		
Total	88.58	15			

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa:

- a. Pemahaman Keagamaan (X1) terhadap Beta (Y).

Terdapat nilai sig 0,113. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 1.738 dengan  $t_{tabel} = 1,745$ . Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$  tidak memiliki

kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pemahaman keagamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan (Y).

- b. Etos Kerja Islam (X2)

Nilai sig. pada hasil uji di atas sebesar 0,779. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 0,288 dengan  $t_{tabel} = 1,745$ . Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa variabel  $X_2$  tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan variabel  $X_2$  mempunyai hubungan yang berlawanan arah. Jadi dapat

disimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan (Y).

- c. Kedisiplinan (X3)

Nilai sig. pada hasil uji di atas sebesar 0,002. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_3$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 4.174 dengan  $t_{tabel} = 1,745$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa variabel  $X_3$  memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan (Y).

- d. Tanggung Jawab (X4)

Nilai sig. pada hasil uji di atas sebesar 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_4$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 4.930 dengan  $t_{tabel} = 1,745$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa variabel  $X_4$  memiliki kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan (Y).

- e. Pendidikan (X5)

Nilai sig. pada hasil uji di atas sebesar 0,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Variabel  $X_5$  mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 4.562 dengan  $t_{tabel} = 1,745$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat dikatakan bahwa variabel  $X_5$  memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t negatif menunjukkan bahwa  $X_5$

mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari penjabaran di atas, variabel kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendidikan pada dasarnya memang sangat berpengaruh dalam profesionalitas kinerja karyawan pada perusahaan asuransi syariah maupun non-syariah, karena perusahaan asuransi bertugas untuk menjamin nasabahnya dalam situasi atau resiko tertentu, maka tentunya sikap kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendidikan menjadi peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Dewi dkk., 2016; Pamungkas dkk., 2017; Sulistyo dkk., 2016; Yuniarti & Suprianto, 2018).

Menurut perspektif ekonomi Islam, variabel pemahaman keagamaan dan etos kerja Islam harusnya berpengaruh dalam profesionalitas kinerja karyawan pada perusahaan asuransi syariah, karena sikap atau perilaku dalam indikator pemahaman keagamaan dan

etos kerja Islam mencerminkan karyawan yang menjadikan kerja sebagai ibadah dan tidak melupakan apa tugas manusia yang sebenarnya. Hal ini berbeda dikarenakan pada perusahaan yang diteliti tersebut tidak banyak memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan secara murni tentang penerapan asuransi syariah di kehidupan masyarakat, dan sedikitnya perusahaan yang berlandaskan pada dasar asuransi syariah.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan dan sekaligus menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, bahwa variabel pemahaman keagamaan, etos kerja Islam tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan. Sedangkan variabel kedisiplinan, tanggung jawab, pendidikan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan. Selain itu, Variabel pemahaman keagamaan, etos kerja Islam, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, A. (2017). Pengaruh Religius Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Bangun Jaya Kabupaten Musi Rawas. *Al-Bahtsu*, 2(1). Diambil dari <http://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/albahtsu/article/view/342>
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhamadiyah University Press.
- Badri, S. (2012). *Metode Statistika Untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Ombak.
- Dewi, D. K. R., I Wayan Suwendra, S. E., & Ni Nyoman Yulianthini, S. E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1). Diambil dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/view/6703>
- Ismail, I., I. G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. *YUME : Journal of Management*, 1(1). Diambil dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/184>
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 96-103–103. Diambil dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1702>
- Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Setia, K. A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen (Journal of Economics and Management)*, 19(1). Diambil dari <http://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/258>
- Rivai, V. dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Bandung: PT RajaGrafindo Persada.
- Shafissalam, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2(2).
- Sulistyo, B., Minarsih, M. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (Plpg), Kedisiplinan Guru, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Masehi Jepara. *Journal of Management*, 2(2). Diambil dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/490>
- Sutisna, E. (2013). Skripsi: Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.

- Pratama Jaya Ciamis. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 4(2). Diambil dari <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138>
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada. 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rinneka Karya. 2006.
- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islami*. Surakarta. Muhammadiyah University Press. 2004.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang: PT Kumudasmoro Grafindo. 1994.
- Janwari, Yadi. *Asuransi Syariah*, Bandung. Pustaka Bani Quraisy. 2005.
- Suliyanto. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor. Ghalia Indonesia. 2005.
- Wirjana, Bernardine R. *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta. ANDI. 2007.